

CAI
L
-78P21



3 1761 11766678 4

THE PENSIONS BOOKLET



Labour
Canada

Travail
Canada

Government
Publications



hon. John Munro
minister

T.M. Eberlee
deputy minister

THE PENSIONS BOOKLET

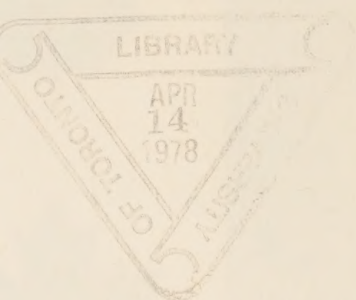


Labour
Canada

Travail
Canada

CA1
L
-78P21





© Minister of Supply and Services Canada 1978

Cat. No. L13-10/8

ISBN 0-662-00910-X

PREFACE


This booklet has been prepared as part of Labour Canada's policy to promote understanding and co-operation in matters affecting labour relations. We hope it will be helpful in giving employees some basic information about employer-sponsored pension plans.

Labour Canada has no direct authority for either private or public pension plans. These are matters under the jurisdiction of the provincial governments and other departments of the Government of Canada.

Pensions, however, represent an increasingly important part of the compensation of workers and of their security, and therefore have a direct bearing on relations between employers and employees. For this reason, they raise questions of direct concern to the department.

John Munro
Minister of Labour

March 1978



Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117666784>

INTRODUCTION

In addition to the Canada Pension Plan and Quebec Pension Plan, there are about 16,000 private, employer-sponsored pension plans in Canada covering some 3.9 million employees. Most of these plans are very small, covering only five or ten persons but others cover many thousands of members.

For some years interest in pension plans has been growing. No doubt part of the reason is that more Canadians than ever before are reaching retirement age. In 1975, 2 million persons were 65 years of age and older compared with 768,000 in 1941. Pensions have become increasingly important in employer-employee relations and as an issue in collective bargaining. This publication is intended to give employees some basic information about the different types of pension plans, how they operate and the protection the federal and provincial governments, who share the responsibility for regulating private pensions, give them and their members.

THE CANADIAN RETIREMENT INCOME SYSTEM

Our retirement income system can be said to have three main parts:

1. **Old Age Security (OAS)** provides a basic income to virtually all Canadians 65 years of age and over, whether or not they have been members of the paid labour force. For those who have little other income, OAS benefits are increased by the Guaranteed Income Supplement (GIS) and in addition, several provinces provide supplements to these benefits.
2. **The Canada Pension Plan (CPP)** and the Quebec Pension Plan (QPP), which provide retirement pensions to all working Canadians based on earnings from employment.
3. **Retirement income from private pension plans** and personal savings.

What is an adequate retirement income? Many think that it should be an amount sufficient to maintain former living standards after retirement. This does not require the same total income as before, because many work-related expenses end with retirement. Examples are: premiums for unemployment insurance, and such other deductions from paychecks as pension contributions to the Canada or Quebec Pension Plan or to an employer-sponsored pension plan. Other examples are transportation to and from work, purchased lunches and coffee breaks, clothing used at work and savings for retirement. Bear in mind also that there are extra income tax exemptions for persons 65 years of age and older, as well as a special income tax exemption for income from registered pension and retirement savings plans. Very few of those reaching retirement age are still supporting children. As a result, most people can maintain about the same standard of living with a lower total income after retirement.

Before considering how much income should be provided by a private pension plan, one should first look at the amount supplied by the first two parts of the pension system; OAS/GIS and CPP/QPP.

As an example, consider the situation of an Ontario family with a single wage-earner drawing a gross salary of \$13,000 a year (roughly equal to the average industrial wage rate in 1977). Assume that this person worked to the end of 1977 and reached retirement age of 65 years along with his or her spouse on January 1, 1978. After taking account of income tax payments, Ontario tax credits and premiums for CPP, UIC, and OHIP coverage, this individual's take-home pay for 1977 would amount to about \$10,600. What take-home income could this couple expect to receive during their first year of retirement?

They would receive about \$7,700 from CPP, OAS/GIS and the Ontario tax credit program. In other words, their net income in retirement would equal about 73 per cent of their pre-retirement take-home pay. Since this income would be fully indexed to consumer prices it would rise in subsequent years to meet changes in the cost of living. For couples in other provinces, the take-home retirement income may differ because of differences in income tax and hospital and medical care programs.

If we apply the same sort of analysis to a person whose earnings were lower than the average industrial wage, the net income of the couple in retirement would be more than 73 per cent of pre-retirement take-home pay. This is because OAS/GIS payments would replace a higher proportion of the former earnings. For a couple where the wage-earner had still lower pre-retirement earnings, it is of course possible for OAS/GIS and CPP/QPP to replace as much as 100 per cent of former take-home pay.

On the other hand, where earnings have been well above the average industrial wage rate, the public pension plans will replace a smaller proportion of former take-home pay. This is where retirement income from private pension plans and personal savings becomes especially important. Persons retiring before reaching 65 years of age must also rely on private pensions for income between retirement and attainment of 65 years of age, when pensions from the public plans become payable.

It might be useful at this point to examine the various types of private, employer-sponsored plans in Canada.

PRIVATE PLANS

There are two main approaches to the design of private pension plans. One approach is for the employer to promise certain contributions to the plan but to make no promises regarding the level of pensions that will be payable to retired employees. In this case, the level of pension benefits will depend on the amount of accumulated contributions and interest earned by the fund.

Such plans are usually called '**defined contribution**' plans. Some advantages of this type are that the employer's costs are predictable and administration of the plan is not complicated or expensive. Once the employer has paid his contribution, his pension obligations for that year are fulfilled. For this reason, this type of plan is often favoured by small firms. An obvious disadvantage is that it is difficult for employees to forecast the size of pensions that will become payable at retirement.

There are two types of 'defined contribution' plans, 'money purchase' and 'profit sharing'.

Money Purchase

Although they cover only about 5 per cent of all pension plan members, about half of Canadian pension plans are of the 'money purchase' variety. Under this type of plan, employers (and in some cases, employees) make contributions at defined rates, usually expressed as a percentage of the employees' earnings. In a typical plan, the employer and employees each might contribute an amount equal to 5 per cent of annual salaries. The accumulated contributions together with interest are used to provide pensions at levels determined by the experience of the fund.

Profit Sharing

'Profit sharing' pension plans are similar in principle to 'money purchase' plans except that the employer's contribution is related to his profits instead of to employee earnings. A prerequisite to registration of the plan with Revenue Canada, Taxation is that a minimum contribution of 1 per cent of salary must be made to the plan whether or not a profit is earned in a year. 'Profit sharing' pension plans are not widely used in Canada. Only about 1 1/2 per cent of plans are of this kind, covering about 1/2 per cent of the membership of all plans.

The other general type of pension plan, '**defined benefit**', is where the employer, instead of promising to make certain contributions, promises to pay pensions at a certain rate, based on a prescribed pension formula. The plan might, for example, promise a pension equal to 1 per cent of final average salary for each year of service. In this case, the cost to the employer is difficult to estimate accurately, as it will depend on such things as future wage increases, long-term earnings of the fund, rates of retirement each year and the ages at which employees and pensioners die.

The employer's contributions are likely to change from time to time, depending on the experience of the plan. This is sometimes the cause of disputes in collective bargaining when unions and management disagree on the long-term cost to the employer of operating the plan.

Under the 'defined benefit' approach, employees can estimate with reasonable accuracy the level of pensions they will receive at retirement.

There are two types of 'defined benefit' plans, 'unit benefit' and 'flat benefit'.

Unit Benefit

About 75 per cent of the members of all plans are covered by 'unit benefit' plans, where a unit of pension entitlement equal to some percentage of earnings is payable for each year of service. For example a plan might provide a pension equal to 1 per cent of final average salary for each year of service with the employer. Plans of this type are common in large corporations and government employment. A variety of formulas are found in 'unit benefit' plans. The salary base on which benefits are calculated may be one of the following:

Final earnings — The unit of pension for each year of service is a fixed percentage of the employee's earnings at the time of retirement.

EMPLOYERS' CONTRIBUTIONS AND PENSION BENEFIT LEVELS IN DEFINED CONTRIBUTION PLANS AND DEFINED BENEFIT PLANS

	DEFINED CONTRIBUTION PLANS		DEFINED BENEFIT PLANS	
	Money Purchase Plans	Profit Sharing Plans	Flat Benefit Plans	Unit Benefit Plans
Employers' Contribution	A defined proportion of employees' earnings each year	A defined proportion of profits earned each year	Depends on long-term cost of benefits	Depends on long-term cost of benefits
Pension Benefit Level	Depends on amount accumulated by the fund from contributions and interest	Depends on amount accumulated by the fund from contributions and interest	A defined number of dollars for each year of service	A defined proportion of employees' salary for each year of service

Final average earnings — The unit of pension for each year of service is a fixed percentage of the employee's average earnings during a specified period immediately before retirement. For example, the unit of pension might be 1 per cent of average annual earnings for the five years just before retirement.

Average best earnings — The unit of pension for each year of service is a fixed percentage of the employee's average earnings during a specified period of best earnings. For example, the unit of pension might be 1 per cent of the average of the five highest years of earnings in the ten-year period just before retirement. About half the members of all plans have benefits calculated on average best earnings.

Career average earnings — Each year employees earn a unit of pension equal to a percentage of their earnings in that year; for example, a pension of 1 per cent of earnings for each year of service. The benefit formula may be expressed as a fixed percentage of average earnings over the entire period of the member's participation in the plan for each year of service, or expressed as a percentage of either the employee's total pension contributions or total compensation.

Level percentage of earnings — The pension benefit at retirement is equal to a specified percentage of the employee's earnings at a specified time, generally without regard to years of service. For example, the pension benefit might be 25 per cent of the employee's annual earnings at date of entry into the plan. Plans of this type are very rare.

Flat Benefit

'Flat benefit' plans are found in industrial employment where there is not a large spread between salaries. The benefit is a monthly flat dollar amount for each year of service, regardless of earnings. For example, the pension might be \$10.00 a month for each year of service. Less than 6 per cent of plans are of this type but coverage extends to 18 per cent of all pension plan membership.

REGULATION OF PENSION PLANS

It is vitally important to the security of pension plan members that funding and investment practices and the general operation of plans be closely supervised. Although there is no legislation that requires employers to provide pension plans, the federal government and some provincial governments have assumed a number of supervisory responsibilities over existing plans.

To encourage the development of private pension plans, the Government of Canada allows income tax deductions for pension contributions by employers and employees, provided plans meet certain conditions. About three-quarters of pension plans in Canada require contributions from members. The rules governing the registration of pension plans for income tax purposes are set out by Revenue Canada, Taxation, in its Information Circular on Employees' Pension Plans. The current circular is No. 72-13R4.

One of the conditions is that pension funds must not remain under the complete custody and control of either the employer or the employees. To be registered a plan must be funded in one of the following ways:

- **an insurance contract** with a company authorized to conduct a life insurance business in Canada,
- **a trust in Canada** whose trustees are either a trust company or a group of individuals, at least three of whom live in Canada and one of whom must be independent of the employer and employees
- **a corporate pension society, or**
- **an arrangement administered** by the Government of Canada or of a province.

Another condition is that an employees' pension plan must be established by an employer or group of employers or by a union in conjunction with employers. In other words, an employer must be a participant in operating a plan and must make financial contributions to it. A plan where a group of individuals agree to make provision for themselves or their beneficiaries will not be accepted for registration as an employees' pension plan. Such individuals can provide for their retirement by contributing to registered retirement savings plans, which qualify for tax exemption in a way similar to employees' pension plans.

In addition to the rules set out by Revenue Canada, six provinces (Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Ontario, Quebec and Nova Scotia) have Pension Benefits Acts to improve the portability of pensions and to set standards of funding, solvency and investments for pension plans covering employees within their boundaries. A similar statute, the Pension Benefits Standards Act, regulates pension plans in industries under the jurisdiction of the Government of Canada, such as banks, railways, airlines, shipping companies and radio and other communications companies. The federal Act also regulates pension plans covering employees in the Yukon and Northwest Territories. About 85 per cent of all Canadian pension plans are regulated by the seven Pension Benefits Acts.

These are a few of the standards that pension plans must meet:

Information

The employer must provide each employee with a written explanation of the terms of the pension plan, the rights and duties of the employee and the particulars of any amendments to the plan.

Establishing Rights to Pensions

A member of a plan who terminates his employment at the age of 45 years or more (or at any age in Manitoba) with at least 10 years of continuous service has a 'vested right' to a deferred pension commencing at the normal retirement age provided by the plan. At the same time, where a plan requires pension contributions from employees, these are 'locked in' to the plan and are not refundable to a departing employee of 45 years of age and over who qualifies for a deferred pension.

Funding and Solvency

At least once every three years the employer must have the pension plan reviewed and evaluated by a qualified actuary to determine whether the contributions and interest are going to be sufficient to meet the costs of the plan. The employer must send a copy of the valuation report to the administrator of the Pension Benefits Act.

Plans must be properly funded by regular payments that will accumulate to an amount sufficient to pay the pensions promised. The authorities administering the Pension Benefits Acts may inspect or audit any books (and usually the securities held by the pension plan) to determine whether the Act or Regulations are being complied with.

Investment

The Pension Benefits Acts define in detail the types of investment that are permissible. To reduce risk, they place some limitations on the way funds may be invested and prohibit the investment of more than 10 per cent of the assets of a fund in the securities of any one company. This limitation applies to investment in the company sponsoring the pension plan, and prevents an employer from using the pension fund to finance his own operations.

Apart from the federal and provincial pension legislation, provincial Trustee Acts govern the duties, powers and liabilities of pension plan trustees. Under these Acts, a trustee's primary duty is to the members and not to the sponsor of the plan. He is responsible for safeguarding the funds entrusted to him and for investing them in a manner consistent with the objectives of the pension plan.

Some pension plans include different provisions for men and women in such matters as eligibility to join the plan and retirement age. Differences in treatment on grounds of marital status are found in some plans where benefits for dependants are not available to single employees. Others limit participation in the plan to those above a certain age. Several provinces protect pension plan members from unfair treatment through human rights legislation or fair employment practices Acts. The Government of Canada has taken similar action for those under its jurisdiction through the Canadian Human Rights Act.

SOME CURRENT CONSIDERATIONS ON PENSIONS

In the past few years a number of newspaper and magazine articles on pension matters have appeared. They have presented a variety of points of view and in some cases have expressed concerns about several aspects of the retirement income system. Some of these current concerns about pensions are:

The Number of Persons Covered by Private Pension Plans

Between 1960 and 1976 the number of employees covered by private pension plans rose from 1.8 million to 3.9 million, an increase of more than 100 per cent. It is estimated that of the paid workers who have a full-time attachment to the labour force, about 50 per cent are covered by private pension plans.

According to data compiled by Statistics Canada*, pension plan membership is greater among employees in the higher income groups. As has been mentioned earlier, lower paid workers can obtain reasonable proportions of their pre-retirement earnings from the CPP/QPP and OAS, at least when the spouse also is entitled to OAS. Some have argued, therefore, that many employees with low incomes are fairly well served by the public pension programs and need not be covered by private plans. It is argued that perhaps they should not be expected to receive part of their already low compensation in the form of future benefits from private pension plans.

***Pension Plans in Canada — 1974.** Statistics Canada, April 1976. Catalogue 74-401.

On the other hand, there are those who contend that the private pension system does not cover a sufficiently large proportion of the labour force and that all employers should be required to provide pension plans. Others think the scope of the CPP and QPP should be enlarged so that pension contributions and benefits would be based on higher earnings than at present.

Preserving Pension Benefits when Changing Employers

Even though about 50 per cent of the labour force is now covered by private pension plans, these individuals will not necessarily accumulate pension credits for all their working years. Only those who spend most of their working lives as members of one employer's pension plan are usually able to retire with adequate pensions.

Similarly, workers in certain industries such as forest products and construction have industry-wide plans covering a number of employees in the same industry. Some of these plans cover trade union members wherever they are employed. Under such multi-employer plans many Canadians can accumulate pension credits for most of their working years even though they may work for several employers.

Difficulties arise, however, for mobile employees who are covered by final average pension plans, in which the employer promises a certain benefit at retirement age for each year of service. In provinces where pensions are regulated by a Pension Benefits Act, those who terminate their employment after 10 or more years of service and after having attained 45 years of age will become eligible at the normal retirement age to a pension based on that service. Even though this deferred pension may be calculated on the average salary earned in the final years of the employee's service with the company, when the pension becomes payable some years later it will probably bear little relationship to his earnings or his needs at that time. This is because it has not kept pace with inflation or with higher salary levels gained in the new employment. So even if the "vesting" of rights to benefits could be extended to earlier ages of terminating employment, this would not completely solve the problems of the mobile employee in accumulating enough private pension benefits from several plans.

Retirement Age

A basic feature of every pension plan is the normal retirement age. This is the age at which members are entitled to retire with a full earned pension without reduction. In 1974, normal retirement at 65 years of age for men and women was provided for by 77 per cent of all pension plans covering 67 per cent of all members.

Some employers provide for compulsory retirement at age 65, regardless of whether the employee wishes to retire. Other firms have a normal retirement age but permit the employee to remain longer at the request of the employer or by mutual agreement.

Recently there has been a lot of public discussion about compulsory retirement ages. There is a growing interest in wiping out compulsory retirement on the basis of age until at least 70 years of age. Some human rights organizations argue that age should not be a reason for retirement at all. In these circumstances, compulsory retirement would presumably be based only on inability to perform the job satisfactorily.

In plans allowing employees to choose retirement before normal retirement age, the pension is often reduced by an amount called an 'actuarial reduction'. There are two reasons for this. The first is that early retirement reduces the period during which contributions and interest can accumulate to pay for the benefits. Secondly, early retirement pensions are payable for longer average periods. About 95 per cent of all members belong to plans permitting early retirement at the option of the employer, the employee or by mutual consent.

A desirable goal for a pension plan would seem to be flexible retirement rules that would allow earlier retirement under certain conditions as well as the option to work beyond the normal retirement age. In this way the needs and wishes of individual employees would be taken into account in deciding the appropriate time to retire.

Size of Benefits

In some cases a formula for calculating pension benefits may not appear very generous, but the pensions may be separated from CPP/QPP with the result that the combined benefits are quite favourable. Some think that a desirable goal for a pension plan would be a level of retirement income from both public and private sources of about 60 to 70 per cent of pre-retirement average earnings. Accompanied by the additional income-tax exemption for pension income and the elimination of work-related expenses, this would generally provide an adequate income level.

For a private plan to fulfil this goal for a person whose income is well above the average industrial wage rate, a pensioner would need to have many years of pensionable service. Furthermore, because of portability problems, much better benefits are payable through long service under one plan than is usually possible through participation in several plans.

To give some idea of the benefit rates provided by private plans, the percentage of unit benefit plan members having their benefits calculated at 2 per cent or more for each year of service increased from 52.4 in 1965 to 70.9 in 1974. The greatest movement toward the 2 per cent formula is found in plans based on career-average earnings, where the percentage of members in 2 per cent plans increased from 29.5 to 60.4 since 1965. It should be noted that most unit benefit plans are integrated with the CPP/QPP. Under integrated arrangements, benefits in the private plan are offset by all or part of the CPP/QPP benefits.

However, much of this improvement has gone to employees in the public sector of the labour force, e.g., teachers, nurses, and government employees. About 90 per cent of those in public sector unit benefit plans have benefits calculated at 2 per cent or more. In this private sector, about one-third of those in unit benefit plans have a benefit rate of 2 per cent or more, and most were members of career-average plans. Benefits calculated at 2 per cent for each year of service in a career-average plan may not be as favourable as those calculated at, for example, 1-1/2 per cent in a final-average earnings plan. It should be noted that virtually all employees in the public sector pay pension contributions in addition to those paid by their employers, compared with only about 56 per cent in the private sector.

Pensions to Survivors on the Death of the Employee or Pensioner

The CPP and QPP provide survivors' pensions to the dependants of deceased contributors. Some private plans, as well as paying pensions for retirement and disability, provide benefits to survivors on the death of an employee or a pensioner.

In the public sector about 83 per cent of members belong to plans that pay a widow's benefit if the employee dies before retirement. In the private sector, only 23 per cent have this protection, and they are mainly members of the larger pension plans.

In cases of death after retirement, where a widow's benefit is provided, the pension is typically 50 per cent of the member's pension. About 75 per cent of public sector members are in plans providing widows' pensions compared with less than 18 per cent in the private sector.

Although many pension plans provide survivors' pensions equal to at least 50 per cent of the member's pension, similar protection is often provided through group life insurance contracts.

Preserving the Value of Pensions in Payment

During the last few years inflation has reduced the real value of pensions in payment. Some of this loss in value has been made up to pensioners through improvements in the public pension system, such as increases to OAS and the introduction of the GIS and provincial supplements. In addition, the OAS and CPP/QPP payments have been fully indexed to the cost of living. These measures guarantee a minimum income to everyone. In spite of this, a number of pensioners are in situations where their total pension income has not kept pace with increases in the cost of living.

To provide some help in this situation, many employers have made occasional adjustments to pensions in payment. These increases often take into account the number of years since retirement. The ability of an employer to increase pensions depends to a great extent on his financial situation. Unfortunately, the inflation years have not been favourable ones for the investment of pension funds. A smaller number of employers have "indexed" pensions to consumer prices or some other indicator of inflation. Many have been unable to go beyond their original pension promise, which was to pay benefits based on the salary earned during employment.

It is easy to understand the concerns of Canadians for their pensioners. There is general agreement that every effort should be made to preserve the value of pensions and thus provide protection against declines in the standard of living in old age.

The Future

These and other matters of current interest to Canadians are being closely examined. Since mid-1976, the Government of Canada has been examining virtually all aspects of public and private pensions. The Government of Ontario also has announced the appointment of a Royal Commission to review public and private pensions. The Government of Quebec appointed a Study Committee in 1976 with much the same purpose.

The objective of these studies is to determine what adjustments might make the retirement income system more effective. It is hoped these efforts will result in improvements that will assist Canadians to provide for their retirement years.

SOURCES OF ADDITIONAL INFORMATION

For further information about employer-sponsored pension plans, the following sources are suggested.

Regulation of Pension Plans

The current Information Circular issued by the Department of National Revenue, Taxation, on Employees' Pension Plans (No. 72-13R4) gives information on the requirements of the Income Tax Act and of the administrative rules governing the registration of employees' pension plans. Circulars are available from District Taxation Offices.

The Pension Benefits Act of the province in which the pension plan is based. Provinces having this type of legislation are Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Ontario, Quebec and Nova Scotia. The Pension Benefits Standards Act enacted by the Government of Canada covers plans based in the Yukon and Northwest Territories as well as those for employees under federal jurisdiction (such as railways, airlines, banks, radio and television companies). These Acts set out standards for investment, funding, solvency, vesting of benefits and information to members. Copies may be obtained from the government concerned.

Statistics on Pension Plans

Pension Plans in Canada — 1976. Statistics Canada. Catalogue 74-401. This report gives comprehensive information on many aspects of pension plans, including coverage of the workforce, integration with CPP/QPP, contribution rates, benefit rates, vesting on termination of employment, retirement ages and death benefits. It can be obtained from Statistics Canada, Ottawa, at a cost of approximately \$2.00.

Trusteed Pension Plans, Financial Statistics. Statistics Canada. Catalogue 74-201. The report contains data on the financial operations of pension plans and is published annually. It can be obtained from Statistics Canada, Ottawa, at a cost of \$1.05.

Further Information

More information may be obtained from the variety of books that have been written on the subject of pension plans. Two of these are:

Mercer Handbook of Canadian Pension and Welfare Plans, 1977. Edited by Laurence E. Coward. CCH Canadian Limited, Don Mills, Ottawa, Montreal, and Vancouver.

Fundamentals of Private Pensions. Dan M. McGill. Published for the University of Pennsylvania by R.D. Irwin — 1964.

SOURCES DE RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Pour plus de renseignements touchant les régimes de pensions privés administrés par les employeurs, on pourra consulter les sources suivantes.

Régimentation des régimes de pensions

La circulaire d'information courante concernant les régimes de pensions des employés (No 72-13R4), qui est publiée par le ministère du Revenu national, impôt. On trouve dans cette circulaire les renseignements touchant les exigences de la Loi de l'impôt sur le revenu et des règles administratives concernant l'enregistrement des régimes de pensions des employés. Les bureaux d'impôt de district distribuent ces circulaires.

La loi sur les prestations de pensions de la province où est appliqué le régime de pensions. On retrouve une législation sur le sujet en Alberta, en Saskatchewan, au Manitoba, en Ontario, au Québec et en Nouvelle-Écosse. La Loi sur les normes de prestations de pensions promulguée par le gouvernement du Canada englobe les régimes de pensions du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest ainsi que tous les régimes de pensions sous compétence fédérale, telles que ceux des compagnies de chemin de fer, des compagnies d'aviation, des banques et des compagnies de radio et de télévision. Ces lois établissent des normes en ce qui a trait à l'investissement, au financement, à la solvabilité, à la dévolution des prestations et à l'information à transmettre aux cotisants. On peut obtenir des copies de ces lois en s'adressant au gouvernement intéressé.

Statistiques concernant les régimes de pensions

Les régimes de pensions au Canada — 1976. Statistique Canada: Catalogue 74-401. On trouve dans ce rapport une information complète touchant bien des aspects des régimes de pensions, y compris la protection de la main-d'œuvre, l'intégration au RPC/RQ, les taux des cotisations, les taux de prestations, la dévolution lors de la cessation d'emploi, les âges de retraite et les prestations de décès. Ce rapport est disponible à Statistique Canada, Ottawa, pour la somme d'environ \$2.

Régimes de pensions fiduciaires, statistiques financières. Statistique Canada: Catalogue 74-201. Ce rapport contient des données concernant les opérations financières des régimes de pensions. Il est publié à chaque année. On peut l'obtenir de Statistique Canada, Ottawa, pour \$1.05.

Pour en savoir plus long sur les régimes de pensions, consultez les nombreux ouvrages qui ont été écrits sur le sujet. En voici deux exemples:

Mercer Handbook of Canadian Pension and Welfare Plans, 1977. Publié par Laurence E. Coward, CCH Canadian Limited, Don Mills, Ottawa, Montréal et Vancouver.

Fundamentals of Private Pensions. Dan M. McGill. Publié pour l'Université de Pennsylvanie par R.D. Irwin — 1964.

Bien que nombre de régimes de pensions fournissent une pension de réversion qui s'élève à au moins 50% de la pension du cotisant, les contrats d'assurance-vie collective offrent souvent une protection semblable.

La protection de la valeur des pensions en cours

Depuis quelques années l'inflation a réduit la valeur réelle des pensions. Une partie de cette perte de valeur a été compensée au bénéfice des retraités au moyen de certaines améliorations apportées aux régimes publics de pensions, telles que des augmentations des PV de même que l'introduction du supplément de revenu garanti et des suppléments provinciaux. De plus, les paiements de PV et du RPC/RRO ont été entièrement indexés sur le coût de la vie. Ces mesures assurent un revenu minimum à tout le monde. Malgré cela, le revenu de pensions total d'un certain nombre de retraités a pris du recul par rapport au coût de la vie.

Afin d'améliorer cette situation, beaucoup d'employeurs ont apporté des modifications occasionnelles aux pensions qui sont versées. Souvent les augmentations prennent en considération le nombre d'années depuis la prise de la retraite. La possibilité qu'à l'employeur d'augmenter les pensions dépend dans une large mesure de sa situation financière. Malheureusement, l'inflation qui a sévi au cours de ces dernières années n'a pas favorisé l'investissement dans les fonds de pension. Un plus petit nombre d'employeurs ont "indexé" les pensions sur les prix à la consommation ou sur quelque autre indicateur d'inflation. Beaucoup ont été incapables de dépasser leur engagement original concernant la pension, qui était de verser des rentes en se fondant sur la rémunération pendant les années d'emploi.

Il est facile de comprendre le souci que se font les Canadiens au sujet de leurs retraites. On s'accorde à dire qu'il est nécessaire de faire tous les efforts possibles pour préserver la valeur des pensions et éviter ainsi une baisse du niveau de vie pendant la vieillesse.

L'avenir

On examine de près ces questions et d'autres questions qui intéressent actuellement les Canadiens. Depuis le milieu de 1976, le gouvernement du Canada étudie presque tous les aspects des pensions publiques et privées. Le gouvernement de l'Ontario a également annoncé la constitution d'une Commission royale qui étudiera les pensions publiques et privées. Le gouvernement du Québec a institué en 1976 un Comité d'étude dont le mandat ressemble à celui de l'organisme ontarien.

Ces études ont pour objet de déterminer quelles modifications pourraient être apportées au régime de rentes de retraite afin de le rendre plus efficace. Il est à espérer que ces efforts apporteront des améliorations qui aideront les Canadiens à pourvoir à leurs besoins pendant leur retraite.

beaucoup d'années de service ouvrant droit à la pension. De plus, à cause de problèmes de transfert, les cotisants qui sont inscrits depuis longtemps à un régime donnent normalement des rentes beaucoup plus élevées que les cotisants qui sont inscrits à plusieurs régimes.

Afin de se faire une idée des taux de rentes qu'offrent les régimes privés, le pourcentage des cotisants inscrits à un régime unitaire dont le calcul des rentes est fondé sur la formule de 2% ou plus pour chaque année de service, est passée de 52.4 en 1965 à 70.9 en 1974. C'est dans les régimes fondés sur les gains moyens pour l'ensemble de la carrière que la popularité de la formule de 2% appliquée à la pension s'est le plus accrue; le pourcentage des cotisants est passé de 29.5 à 60.4 depuis 1965. Il est à remarquer que la plupart des régimes de prestations unitaires sont intégrés au RPC/RRO. En vertu d'accords intégrés, les ventes tirées d'un régime privé sont compensées totalement ou en partie par les rentes du RPC/RRO.

Toutefois, ce sont surtout les employés du secteur public qui ont bénéficié de cette amélioration, c.-à-d. les enseignants, les infirmières et les membres de la Fonction publique. Environ 90% des cotisants du secteur public qui sont inscrits à des régimes unitaires ont droit à des rentes fondées sur la formule de 2% ou plus. Dans le secteur privé, par contre, environ le tiers des cotisants inscrits à des régimes unitaires ont droit à un taux de rentes de 2% ou plus, et la plupart d'entre eux sont inscrits à des régimes pour l'ensemble de la carrière. Les ventes calculées à un taux de 2% pour chaque année de service dans le cadre d'un régime de moyenne générale des gains ne sont peut-être pas aussi avantageuses que celles qui sont calculées, par exemple, à 1 1/2% dans le cadre d'un régime de moyenne finale des gains. Il est à remarquer que la quasi-totalité des employés du secteur public versent, en plus de celles qui sont payées par leurs employeurs, des cotisations ouvrant droit à la pension, tandis qu'environ 56% seulement des employés du secteur privé font de même.

Pensions servies aux survivants d'un employé ou d'un retraité décédé

Le RPC et le RRO versent des pensions aux personnes à charge des cotisants décédés. Certains régimes privés versent aussi des prestations aux survivants d'un employé ou d'un retraité, en plus de verser des pensions de retraite et d'invalidité.

Dans le secteur public, environ 83% des cotisants sont inscrits à un régime qui verse des prestations de veuve si l'employé meurt avant la retraite. Dans le secteur privé, par contre, seulement 23% des cotisants ont droit à cette protection et il s'agit surtout des cotisants inscrits aux régimes de pensions les plus importants.

Dans les cas où des prestations de veuve sont versées à partir du décès d'un employé après son départ à la retraite, le montant de la pension s'élève normalement à 50% de la pension que recevait le cotisant. Environ 75% des cotisants du secteur public sont inscrits à des régimes versant des pensions de veuve; ce pourcentage tombe à moins de 18% dans le secteur privé.

leur retraite en bénéficiant d'une pension complète et sans réduction. En 1974, 67% de tous les cotisants, hommes et femmes, inscrits à 77% de tous les régimes de pensions ont pris leur retraite normale à l'âge de 65 ans.

Quelques employeurs prévoient une retraite obligatoire à l'âge de 65 ans, que l'employé désire prendre sa retraite ou non. D'autres entreprises prévoient un âge normal de retraite, mais permettent à l'employé de continuer à travailler à la demande de l'employeur ou à la suite d'un accord mutuel.

Il y a eu dernièrement beaucoup de discussions publiques à propos des âges de retraite obligatoire. On parle de plus en plus de laisser tomber la retraite obligatoire fondée sur l'âge, du moins jusqu'à l'âge de 70 ans. Quelques organismes voués à la défense des droits de l'homme soutiennent que l'âge ne devrait pas constituer un motif de retraite. En conséquence, la retraite obligatoire ne serait probablement fondée que sur l'incapacité d'accomplir un travail de façon satisfaisante.

Dans les régimes permettant un départ à la retraite avant l'âge normal prévu, la pension est souvent réduite d'un montant appelé "réduction actuarielle". Il existe deux raisons pour cela: d'abord, une retraite avant l'âge réduit la période pendant laquelle les cotisations et les intérêts peuvent être accumulés afin de payer les rentes; deuxièmement, ces rentes doivent être versées sur une période plus longue en moyenne. Environ 95% de tous les cotisants sont inscrits à des régimes permettant une retraite anticipée, au choix de l'employeur, de l'employé ou des deux.

Il semble souhaitable qu'un régime de pensions comporte des règles de départ à la retraite assez flexibles pour permettre cette dernière avant l'âge normal prévu à certaines conditions, et qu'il donne des possibilités de continuer à travailler après l'âge normal de retraite. On pourrait ainsi tenir compte des besoins et de la volonté de chaque employé en ce qui a trait à l'âge de la retraite.

Le montant des rentes

Dans certains cas, la formule utilisée pour le calcul des pensions peut ne pas sembler très généreuse, mais les pensions peuvent être calculées sans tenir compte du RPC/RRQ , les rentes combinées étant au contraire assez avantageuses. Certains estiment qu'il est souhaitable qu'un régime de pensions public ou privé prévoit un taux de rentes correspondant à environ 60 à 70% des revenus moyens d'avant la retraite. D'une façon générale, cette formule fournirait un revenu suffisant, si on lui ajoute les exemptions supplémentaires d'impôt sur le revenu constitué de pensions et l'élimination des dépenses découlant du travail.

Une personne dont le revenu est bien au-dessus du taux moyen de rémunération industrielle et qui voudrait bénéficier d'un tel régime privé aurait besoin de

D'autre part, il y a ceux qui soutiennent que le régime de pensions privé ne s'applique pas à une assez grande proportion de la main-d'œuvre et que tous les employeurs devraient être tenus de fournir des régimes de pensions. D'autres encore croient qu'on devrait étendre les programmes du RPC et du RQ de façon à ce que les allocations et les cotisations à ces régimes soient fondées sur des revenus plus élevés qu'actuellement.

Préservation des crédits du régime de pensions lors du passage d'un employeur à un autre

Bien qu'environ 50% de la main-d'œuvre soit maintenant inscrite à des régimes de pensions privés, cela ne signifie pas que ces individus accumuleront nécessairement des crédits de pensions pour toutes leurs années de travail. Les gens qui sont inscrits au régime de pensions d'un seul employeur pendant la majeure partie de leur vie de travailleur peuvent habituellement prendre leur retraite en bénéficiant d'une pension suffisante.

De même, les travailleurs de certaines industries, telles que la construction et les produits forestiers, sont inscrits à des régimes généraux couvrant bon nombre d'employés de la même industrie. Quelques-uns de ces régimes couvrent les membres de syndicats déterminés, peu importe où ils sont employés. Grâce à de tels régimes à employeurs multiples, bien des Canadiens peuvent accumuler des crédits de pensions pendant la plupart de leurs années de travail même s'ils se mettent au service de plusieurs employeurs.

Toutefois, certains problèmes se posent dans le cas d'employés mobiles qui sont inscrits à un régime de pension se fondant sur la moyenne finale des gains dans le cadre duquel l'employeur promet une rente d'un certain montant pour chacune des années de service à l'âge de la retraite. Dans les provinces où les pensions sont réglementées par une loi spéciale, ceux qui cessent de travailler après dix ans ou plus de service et qui ont 45 ans ou plus seront admissibles à une pension fondée sur ce service à l'âge normal de la retraite. Le calcul de la pension différée peut être effectué par rapport au salaire moyen que l'employé a gagné pendant les dernières années de service au sein de la compagnie, mais lorsque viendra le temps de bénéficier de cette pension, celle-ci n'aura probablement plus beaucoup de rapport avec sa rémunération ou ses besoins. L'inflation ou les niveaux de salaire plus élevés que l'employé aura atteint à son nouvel emploi auront tout simplement déprécié ses crédits de pension. On ne pourrait donc par régler complètement les problèmes de l'employé mobile qui voudrait accumuler assez de crédits de pensions à partir de plusieurs régimes privés même en "attribuant" les droits aux rentes à des personnes dont la date de cessation d'emploi serait plus lointaine.

L'âge de la retraite

L'âge normal de la retraite constitue une caractéristique fondamentale de tout régime de pensions. Il s'agit de l'âge auquel les cotisants ont le droit de prendre

En plus des législations fédérales et provinciales sur les régimes de pensions, il y a des lois provinciales sur les compagnies de fiducie qui régissent les devoirs, pouvoirs et obligations des fiduciaires de régimes de pensions. En vertu de ces lois, la responsabilité du dépositaire de la caisse de retraite est, d'abord et avant tout, envers les adhérents et non envers le promoteur du régime. Il est responsable de la garde des fonds qu'on lui a confiés et de leur investissement en conformité avec les objectifs du régime de pensions.

Certains régimes de pensions comportent des différences sur le plan, par exemple, de l'admissibilité et de l'âge de la retraite, selon que l'adhérent est un homme ou une femme. Certains comporteront des différences en fonction de la situation de famille de l'adhérent; un employé célibataire, par exemple, ne pourra pas inscrire de personne à charge dans le cadre du régime. D'autres excluent les personnes d'un certain âge. Plusieurs provinces ont adopté des lois sur les droits de la personne ou sur les pratiques d'emploi équitables afin de protéger les adhérents aux régimes de pensions. Le gouvernement du Canada a pris des mesures similaires à l'endroit des régimes sous sa compétence en adoptant la Loi sur les droits de la personne.

QUELQUES RÉFLEXIONS CONCERNANT LES PENSIONS

Depuis quelques années bon nombre d'articles de journaux et de magazines ont fait état de questions de pensions. Ces articles ont présenté divers points de vue et, dans quelques cas, exprimé des préoccupations à l'égard de plusieurs aspects du régime de rentes de retraite. On discute brièvement ci-dessous de quelques-uns de ces points intéressants concernant les pensions.

Le nombre de personnes inscrites à des régimes de pensions privées

De 1960 à 1976, le nombre d'employés inscrits à des régimes de pensions privées est passé de 1,8 millions à 3,9 millions, soit une augmentation de plus de 100%. On estime qu'environ 50% des salariés qui travaillent à temps plein sont inscrits à un régime de pensions privé.

Selon les données compilées par Statistique Canada*, c'est parmi les employés au revenu le plus élevé que l'on retrouve le plus grand nombre d'inscrits à un régime de pensions. Comme on l'a déjà mentionné, les travailleurs qui sont moins bien payés peuvent obtenir une proportion raisonnable de leurs revenus d'avant-retraite du RPC/RRQ et des PV, du moins lorsque le conjoint est aussi admissible au PV. De ce fait, certains soutiennent que beaucoup d'employés au revenu inférieur sont assez bien desservis par les programmes publics de pensions et n'ont pas besoin d'être inscrits à un régime privé. On soutient qu'ils ne devraient peut-être pas recevoir une compensation pour leur rémunération peu élevée sous la forme de rentes futures provenant d'un régime de pensions privé.

* Les régimes de pensions au Canada — 1974: Statistique Canada, avril 1976: Catalogue 74-401.

Voici quelques-unes des normes que doivent respecter les régimes de pensions:

Information

L'employeur doit expliquer, par écrit, à chaque employé et les détails de toute modification ultérieure au régime.

Droit à la pension

L'adhérent qui cesse de travailler à l'âge de 45 ans ou plus (à n'importe quel âge au Manitoba) et qui a accumulé au moins dix ans de service continu a droit à une pension qui lui est versée dès qu'il atteint l'âge normal de la retraite prévu au régime. De plus, lorsqu'un employé est tenu de contribuer au régime de pensions, ses cotisations sont "gelées" et non remboursables si à l'âge de 45 ans ou plus, il quitte son emploi et s'il est admissible à une pension différée. Les contributions "gelées" de l'employé servent à couvrir une partie du coût de la pension.

Financement et solvabilité

L'employeur est tenu, au moins une fois à tous les trois ans, de faire étudier et évaluer le régime par un actuaire reconnu afin de déterminer si les cotisations et les intérêts vont suffire à faire face aux coûts du régime. L'employeur doit faire parvenir une copie du rapport d'évaluation à l'administrateur de la Loi sur les prestations de pension.

Les régimes doivent être financés convenablement au moyen de contributions régulières qui formeront un capital suffisant à partir duquel seront versées les pensions promises. Les responsables de l'administration de la Loi sur les prestations de pension peuvent inspecter et vérifier tous les livres (et habituellement les valeurs) relatifs au régime afin d'assurer le respect de la Loi et des règlements.

Investissements

Les lois sur les prestations de pension définissent en détail la nature des investissements permis. Pour réduire les risques, elles limitent dans une certaine mesure la façon d'investir les Fonds et interdisent le placement d'un montant supérieur à 10% de la valeur de la caisse de retraite dans une seule compagnie particulière. Cette limite s'applique également à la compagnie offrant le régime de pensions et empêche un employeur d'utiliser le fonds de pensions pour le financement de ses propres opérations.

cotisations à un régime de pensions, pourvu que celui-ci respecte certaines conditions. Dans près de 75% des cas, les adhérents doivent contribuer au régime. Les règles relatives à l'enregistrement des régimes de pensions aux fins de l'impôt sont établies par Revenu Canada/Impôt et on peut en prendre connaissance dans la circulaire n° 72-13R4 intitulée "Régimes de pensions à l'intention des employés".

Une des conditions régissant les régimes de pensions est que la caisse de retraite ne doit pas être sous la garde ou le contrôle absolu soit de l'employeur ou des employés. Pour qu'un régime de pensions puisse être enregistré, son financement doit être fait selon l'une des modalités suivantes:

— **contrat d'assurance** auprès d'une compagnie spécialisée autorisée à exercer son activité au Canada,

— **dépôt au Canada** dont les fiduciaires sont soit une compagnie de fiducie ou un groupe de particuliers dont au moins trois résident au Canada et un est indépendant de l'employeur et des employés.

— **société d'administration collective de pensions**, ou

— **accord mis en oeuvre** par le gouvernement du Canada ou d'une province.

Une autre condition est qu'un régime de pensions à l'intention d'employés doit être établi par l'employeur ou un groupe d'employeurs, ou par le syndicat de concert avec ces derniers. En d'autres termes, l'employeur doit participer au fonctionnement du régime et doit également y cotiser. Un régime auquel un groupe d'individus s'entendent pour cotiser pour en bénéficier eux-mêmes ou en faire bénéficier quelqu'un d'autre ne peut être enregistré en tant que régime de pensions pour employés. Ces particuliers peuvent préparer leur retraite en adhérant à un régime enregistré d'épargne-retraite, car un tel régime donne droit à une exemption fiscale au même titre qu'un régime de pensions pour employés.

En plus des règles établies par Revenu Canada, certaines provinces (Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Ontario, Québec et Nouvelle-Ecosse) ont élaboré une législation relative aux prestations de retraite afin de faciliter la transférabilité des pensions et d'établir des normes touchant le financement, la solvabilité et les investissements des régimes de pensions en vigueur sur leur territoire. Des dispositions semblables, qui forment la Loi sur les normes des prestations de pension, régissent les régimes de pensions dans les secteurs relevant de la compétence du gouvernement du Canada, comme les banques, les chemins de fer, les compagnies aériennes et de transport, ainsi que les services de communications et de radio. La loi fédérale régit également les régimes de pensions en vigueur au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest. Environ 85% de tous les régimes de pensions en vigueur au Canada sont régis par l'une ou l'autre des sept lois sur les régimes de pensions.

Moyenne des salaires les plus élevés — L'unité de pension pour chaque année de service correspond à un pourcentage déterminé du salaire moyen de l'employé au cours de sa meilleure période de rémunération. Elle peut, par exemple, être 1% du salaire moyen pour les cinq meilleures années de rémunération au cours de la période de dix ans précédant la retraite. Près de la moitié des adhérents à un régime de pensions ont leurs prestations calculées en fonction de leur meilleure moyenne salariale.

Moyenne générale des gains — Chaque année, les employés se voient accorder une unité de pension équivalant à un certain pourcentage de leurs gains pour l'année, par exemple le droit à une rente de 1% de leurs gains pour chaque année de service. Cette formule de calcul des prestations peut être définie comme étant un pourcentage des gains moyens de l'employé pendant toute la durée de sa participation au régime, pour chaque année de service, ou encore comme étant un pourcentage, soit du total des cotisations de l'adhérent au régime de pensions, soit de la rémunération totale.

Pourcentage fixe des gains — Le montant de la rente au moment de la retraite équivaut à un pourcentage déterminé des gains de l'employé à un moment donné, généralement sans égard au nombre d'années de service. Par exemple, la rente de retraite peut correspondre à 25% du salaire annuel de l'employé au moment de son adhésion au régime. Les régimes de ce genre sont très rares.

Prestations uniformes

On retrouve les régimes de prestations uniformes dans l'industrie, où les écarts entre les échelles de rémunération ne sont pas trop grands. Le montant de la pension est une somme mensuelle uniforme pour chaque année de service, indépendamment de la rémunération de l'employé. Par exemple, le montant de la pension peut être de \$10 par mois pour chaque année de service. Moins de 6% des régimes de pensions en vigueur au Canada sont de ce type, mais ils réunissent cependant 18% du nombre d'adhérents à un régime de pensions.

RÈGLEMENTATION DES RÉGIMES DE PENSIONS

Il est d'une importance vitale pour la protection des adhérents à un régime de pensions que les méthodes de financement et d'investissement, et l'administration générale du régime soient étroitement surveillées. Bien qu'il n'y ait pas de lois obligeant les employeurs à offrir un régime de pensions à leurs employés, le gouvernement fédéral et certains gouvernements provinciaux assument la responsabilité de la surveillance des régimes existants.

En vue d'encourager la création de régimes de pensions, le gouvernement canadien accorde des exemptions d'impôt aux employeurs et employés pour leurs

DESCRIPTION DES COTISATIONS PATRONALES ET DES MONTANTS DES PRESTATIONS DE RETRAITE DANS LES RÉGIMES À CONTRIBUTION FIXE ET LES RÉGIMES À PRESTATIONS FIXES

	RÉGIMES À CONTRIBUTION FIXE		RÉGIMES À PRESTATIONS FIXES	
	Régimes d'achat	Régimes avec participation aux bénéfices	Régimes de prestations uniformes	Régimes de prestations unitaires
Cotisations patronales	Pourcentage des gains annuels de l'employé	Pourcentage des profits annuels	En fonction du coût à long terme des prestations	En fonction du coût à long terme des prestations
Montant des prestations de retraite	En fonction du montant de la caisse (cotisations et intérêts accumulés)	En fonction du montant de la caisse (cotisations et intérêts)	Somme fixe pour chaque année de service	Pourcentage des gains de l'employé pour chaque année de service

ployeur doit contribuer au moins 1% du salaire, que son entreprise ait eu ou non une activité bénéficiaire au cours de l'année. Les régimes de ce genre ne sont pas très répandus au Canada. Seulement 1 1/2% des régimes de pensions en vigueur au Canada sont de ce type et ils ne concernent que 1/2% du nombre total d'adhérents à un régime de pensions.

L'autre type principal de régimes de pensions, dits "régimes à prestations fixes", consiste pour l'employeur à garantir le versement d'une rente à un taux déterminé au lieu d'une contribution fixe. Établi selon une formule prescrite, un tel régime peut, par exemple, prévoir le versement d'une pension équivalant à 1% du salaire moyen de la dernière année de travail pour chaque année de service. Le coût de participation à un tel régime pour l'employeur est difficile à déterminer car il dépend de facteurs comme les augmentations de salaires éventuelles, le financement à long terme de la caisse de retraite, le nombre de départs à la retraite chaque année et l'âge de décès des employés et des retraités. Les paiements de l'employeur sont susceptibles de fluctuer d'une année à l'autre, en fonction du comportement du régime. Il en résulte parfois des désaccords entre syndicats et employeur lors des négociations collectives car on n'arrive pas à s'entendre sur les coûts à long terme du régime pour l'employeur.

Ce régime "à prestations fixes" permet aux employés de calculer avec assez de précision le montant de la rente qu'ils toucheront au moment de leur retraite. Il y a deux types de régimes à "prestations fixes": les prestations unitaires et les prestations uniformes.

Prestations unitaires

Environ 75% des adhérents à un régime de pensions bénéficient aussi d'un régime de prestations unitaires en vertu duquel ils touchent des prestations de retraite dont le montant correspond à un pourcentage donné de leurs gains pour chaque année de service. Ainsi, la pension touchée au titre d'un tel régime peut être équivalente à 1% du salaire moyen de la dernière année de travail de l'employé pour chaque année de service. Ce type de régimes est courant dans les grandes entreprises et dans la fonction publique. On retrouve un certain nombre de formules de participation à un régime de prestations unitaires. Le calcul des prestations peut être fait en fonction de l'une des bases salariales suivantes:

Salaires au départ à la retraite — L'unité de pension pour chaque année de service correspond à un pourcentage déterminé de la rémunération de l'employé au moment de prendre sa retraite.

Moyenne finale des gains — L'unité de pension pour chaque année de service correspond à un pourcentage déterminé de la moyenne salariale de l'employé établie sur une période donnée précédant la retraite. Par exemple, la rente pourrait être 1% de la rémunération annuelle moyenne au cours des cinq années précédant la retraite.

Par contre, si l'on touche un salaire relativement supérieur au salaire industriel moyen, les régimes de pensions publics remplaceront une partie proportionnellement inférieure du revenu net avant retraite. C'est alors que les prestations provenant d'un régime de pensions privé ou d'épargne-retraite deviennent importantes. Les personnes qui prennent leur retraite avant 65 ans doivent également compter sur les prestations d'un régime de pensions privé, car elles ne peuvent bénéficier des régimes de pensions publics qu'à partir de 65 ans.

Il serait peut-être utile d'étudier maintenant les divers types de régimes privés administrés par les employeurs, en vigueur au Canada.

RÉGIMES PRIVÉS

Il existe deux types principaux de régimes de pensions privés. L'un consiste pour l'employeur à garantir certaines contributions au régime mais à ne pas assurer de pension d'un montant déterminé aux employés qui prennent leur retraite. Dans ce cas, le montant de la pension sera calculé sur la base des cotisations accumulées et des intérêts versés sur le capital.

De tels régimes sont généralement appelés régimes à **"contribution fixe"**. Voici quelques avantages de ces régimes: les coûts pour l'employeur sont prévisibles et l'administration est simple et économique. Une fois sa contribution versée, l'employeur n'a plus aucune obligation envers le régime pour toute une année. Pour ces raisons, ce genre de régime est populaire auprès des petites entreprises. Un désavantage évident est la difficulté pour les employés de prévoir l'importance de la rente qui leur sera versée lors de leur retraite.

Il y a deux types de régimes à "contribution fixe": le régime d'achat et la participation aux bénéfices.

Régime d'achat

Bien qu'ils ne s'appliquent qu'à environ 5% de tous les adhérents à un régime de pensions, près de la moitié des régimes de pensions canadiens sont de ce type. Dans un tel régime, les employeurs et dans certains cas, les employés versent des contributions à des taux définis, qui correspondent généralement à un pourcentage de la rémunération de l'employé. Souvent, l'employeur et les employés contribueront chacun pour 5% du salaire annuel. Les prestations de retraite, dont le montant est fonction du comportement de la caisse de retraite, proviennent des cotisations et des intérêts accumulés.

Participation aux bénéfices

Les régimes de pensions dits à "participation aux bénéfices" sont semblables aux régimes d'achat, sauf que la cotisation de l'employeur est calculée sur la base de ses profits plutôt qu'en fonction de la rémunération de l'employé. Pour pouvoir enregistrer le régime auprès de Revenu Canada, l'em-

À quel niveau une rente de retraite devient-elle suffisante? Elle est suffisante selon l'avis de la majorité, lorsqu'elle permet de maintenir le même niveau de vie après le départ à la retraite. Cela ne veut cependant pas dire qu'il faut recevoir le même revenu, car plusieurs des dépenses rattachées à l'emploi disparaissent à la retraite, comme par exemple les cotisations au régime d'assurance-chômage et d'autres retenues à la source, telles les contributions au Régime de pensions du Canada ou des rentes du Québec ou à un régime de pensions administré par l'employeur. Il y a aussi les frais de transport pour se rendre au travail et en revenir, les dépenses pour les repas et pauses café au bureau, les vêtements de travail, et les prélèvements d'épargne en vue de la retraite. Il ne faut pas non plus oublier qu'il existe des dégrèvements fiscaux pour les personnes âgées de 65 ans ou plus de même que sur le revenu provenant de régimes enregistrés de pensions et d'épargne retraite. Très peu de celles atteignant l'âge de la retraite ont encore des enfants à leur charge. Ainsi, la plupart des gens peuvent maintenir à peu près le même niveau de vie qu'avant la retraite avec un revenu global inférieur.

Avant de chercher à savoir combien devrait rapporter un régime de pensions privé, il faut d'abord considérer le revenu que l'on peut tirer des deux premiers volets du régime de pensions canadien: PV/SRG et RPC/RRO.

La situation d'une famille vivant en Ontario et dont l'unique membre salarié reçoit un salaire annuel brut de \$13,000 (à peu près le salaire moyen dans l'industrie en 1977) peut servir d'exemple. Si l'on suppose que cette personne ait travaillé jusqu'à la fin de 1977 et qu'elle ait atteint l'âge de la retraite (65 ans), de même que son/sa conjoint(e), le 1^{er} janvier 1978, après déduction de l'impôt, des crédits fiscaux de l'Ontario, des cotisations au RPC, à la CAC et au RAMO ("OHIP"), le salaire net de ce particulier en 1977 se situerait aux environs de \$10,600. Quel revenu net ce couple peut-il s'attendre à recevoir au cours de la première année de sa retraite?

Le revenu global du couple provenant du RPC, des PV/SRG et du programme de crédits fiscaux de l'Ontario serait d'environ \$7,700. Ainsi, son revenu net à la retraite équivaldrait à 73% de son revenu net avant la retraite. Ce revenu étant pleinement indexé sur les prix à la consommation, il augmenterait au cours des années suivantes au même rythme que le coût de la vie. Dans d'autres provinces, le revenu net d'un couple pourrait différer en fonction de l'impôt sur le revenu et des programmes hospitaliers et de soins médicaux.

Si l'on fait porter cette même analyse sur le cas d'une personne dont la rémunération pour la même année était inférieure au salaire industriel moyen, on verrait que le revenu net du couple à la retraite est supérieur à 73% du revenu net avant retraite. Cela est dû au fait que les paiements au titre des PV et du SRG remplaceraient une partie plus importante du revenu avant retraite. Dans le cas d'un couple dont le salarié touchait avant sa retraite une rémunération qui était encore moins élevée, il devient alors possible que son revenu net avant retraite soit remplacé jusqu'à 100% par les PV/SRG et les prestations du RPC/RRO.

INTRODUCTION

En plus du Régime de pensions du Canada et du Régime des rentes du Québec, il existe au Canada environ 16,000 régimes de pensions privés administrés par les employeurs et couvrant près de 3,9 millions d'employés. La plupart de ces régimes sont très modestes, ne s'appliquant qu'à cinq ou dix personnes, tandis que d'autres ont plusieurs milliers d'adhérents.

Depuis quelques années, les régimes de pensions connaissent une popularité croissante. Il ne fait aucun doute que cela s'explique en partie par le fait que de plus en plus de Canadiens atteignent l'âge de la retraite. En 1975, 2 millions de personnes étaient âgées de 65 ans ou plus, par rapport à 768,000 en 1941. La question des régimes de pensions est devenue un facteur de plus en plus important dans les relations patronat-salariés et est un point essentiel des conventions collectives. La présente brochure vise à donner aux employés une information de base sur les différents types de régime de pensions, leur mode de fonctionnement et la protection qui leur est accordée, notamment à leurs membres, par les gouvernements fédéral et provinciaux, qui sont responsables en matière de réglementation des régimes de pensions privés.

LE RÉGIME CANADIEN DE RENTES DE RETRAITE

De façon générale, notre régime de rentes de retraite est constitué de trois parties principales:

1. **Les pensions de vieillesse (PV)** constituent un revenu de base pour la majorité des Canadiens de 65 ans ou plus, qu'ils aient ou non fait partie de la population active salariée. Pour ceux dont les PV constituent l'unique source de revenu, ou presque, il y a le supplément de revenu garanti (SRG), auquel plusieurs provinces ajoutent d'autres prestations.
2. **Le Régime de pensions du Canada (RPC)** et le Régime des rentes du Québec (RRQ) versent des prestations de retraite calculées sur la base du revenu d'emploi.
3. **Les rentes de retraite versées par les régimes de pensions privés** ou résultant de l'épargne personnelle.

PRÉFACE

La présente brochure a été rédigée dans le cadre de la politique du Travail Canada visant à sensibiliser les employés à diverses questions touchant les relations de travail et à obtenir leur collaboration dans ce domaine. Nous espérons qu'elle aidera les employés à mieux comprendre les rouages des divers régimes de pensions offerts par les employeurs.

Travail Canada n'a aucun pouvoir direct sur les régimes de pensions publics ou privés. Ceux-ci relèvent des gouvernements provinciaux et d'autres ministères fédéraux.

Toutefois, les pensions représentent une partie de plus en plus grande de la rémunération des travailleurs et de leur sécurité, et ont, par conséquent, une influence directe sur les relations employeurs-employés. C'est pour cette raison que les questions qu'elles soulèvent concernent directement le Ministère.

John Munro
Ministre
Travail Canada
Mars 1978

© Ministre des Approvisionnement et Services Canada 1978
N° de cat. L13-10/8

ISBN 0-662-00910-X



Travail
Canada

Labour
Canada

BROCHURE SUR LES PENSIONS

T.M. Eberlee
sous-ministre

l'hon. John Munro
ministre



BROCHURE SUR LES PENSIONS



Travail
Canada
Labour
Canada

